

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia dalam mendukung kemajuan suatu organisasi di Satpol PP Kabupaten Pati harus berusaha untuk mendapatkan pegawai di suatu instansi yang dapat bekerja secara efektif. Kemajuan efektivitas kerja suatu organisasi di Satpol PP Kabupaten Pati sangat ditentukan oleh budaya organisasi, disiplin kerja, efektivitas kerja dan kepuasan kerja. Sikap ini akan mencerminkan perilaku seseorang. Budaya Organisasi dan disiplin kerja dalam suatu instansi sangat berpengaruh besar terhadap efektivitas kerja karyawannya. Efektivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting karena dapat menjadi titik akhir yang dapat dijadikan suatu penilaian apakah karyawan tersebut telah melakukan pekerjaannya sesuai harapan Satpol PP Kabupaten Pati. Efektivitas Kerja karyawan hanya apabila semua faktor-faktor budaya organisasi dan disiplin kerja berfungsi secara optimal, saling mengisi antara satu dengan yang lain dan didukung oleh seluruh pegawai dengan budaya kerja dan disiplin kerja maka efektivitas kerja karyawan terwujud dengan maksimal (Sarlotha Tandiarrang, 2014:1).

Guna meningkatkan Efektivitas Kerja organisasi selain dari faktor SDM, diperlukan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan system nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat

untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini cukup bernilai dan, oleh karenanya pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut (Hessel Nogi, 2015:65).

Selain budaya organisasi, organisasi harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja karyawan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Mondy dan Noe (2015:63) disiplin merupakan kontrol diri dan tingkah laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi. Tindakan disiplin memberikan suatu penalti atas karyawan yang gagal memenuhi standar dan disiplin juga merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan Efektivitas Kerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi

perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Tingkat tanggung jawab yang dimiliki beberapa pegawai dapat dikatakan masih kurang optimal. Pegawai seharusnya bekerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh kantor. Banyak pegawai dengan budaya organisasi yang masih belum maksimal yakni kurang tanggung jawab mereka dengan cara pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan, hal ini dapat dilihat di tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Pegawai Pulang Lebih Awal pada Bulan

Bulan	Jumlah
April	37
Mei	32
Juni	21
Juli	43
Agustus	46
September	43
Oktober	39
November	47
Desember	65
Januari	33
Februari	31
Maret	43

Sumber : Satpol PP Kabupaten Pati, 2019.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui budaya organisasi yang masih kurang menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang menunjukkan pegawai memilih pulang lebih awal dari pada pulang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan.

Masalah disiplin yang sering terjadi umumnya antara lain terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja dan ketidak patuhan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan Efektivitas Kerja. Disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan efektivitas kerja, dimana hal ini bertentangan dengan

anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku (Satpol PP Kabupaten Pati, 2019).

Kantor Satpol PP mengharapkan setiap pegawai dapat mentaati norma yang berlaku, agar tugas mereka dapat berjalan dengan lancar. Namun pada kenyataannya beberapa pegawai di dalam kantor Satpol PP Kabupaten Pati masih banyak yang belum mentaati norma. Tidak adanya ketegasan peraturan dan sanksi membuat beberapa pegawai Satpol PP Kabupaten Pati sering melanggar norma yang ada. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah pegawai yang terlambat masuk pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Kerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Pati
Periode Bulan April-Maret 2019

Bulan	Jumlah
April	56
Mei	27
Juni	33
Juli	33
Agustus	36
September	36
Oktober	30
November	23
Desember	33
Januari	49
Februari	40
Maret	38

Sumber : Satpol PP Kabupaten Pati, 2019.

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas diketahui bahwa rata-rata presentase keterlambatan pegawai Satpol PP Kabupaten Pati cukup tinggi sebagai aparat penegak hukum dan menjaga ketertiban, setiap pegawai Satpol PP diharapkan melaksanakan nilai-nilai yang ada di dalam kantor. Namun kenyataannya masih banyak pegawai yang belum menerapkan nilai-nilai seperti yang diharapkan. Indikasi turunnya kepuasan kerja juga dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang tidak ada di tempat pada saat jam piket berlangsung.

Research gap penelitian terdiri dari Adistri Novia Lestari (2018) menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda Eritha Sulastri, Saladin Ghalib, Taharuddin (2017) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karena $\text{sig} < 0,05$.

Anindita Virginia Manalu (2016) menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja. Berbeda oleh Aisyah (2017) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap efektivitas kerja.

I Made Tangkas Fajar Agusta, Wayan Gede Supartha (2014) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan Mauritz D.S Lumentut & Lucky O. H Dotulong (2015) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adistri Novita Lestari (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Berbeda dengan Nur Abidin (2014) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Adistri Novita Lestari (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan. Berbeda dengan Soedjono (2014) yang menyatakan tidak ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan karyawan.

1.2. Ruang Lingkup

Agar tidak menyimpang dari topik yang akan dibahas, maka penelitian ini dibatasi pada :

- 1.2.1. Variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan efektivitas, dan kepuasan kerja pegawai.
- 1.2.2. Lokasi penelitian pada Kantor Satpol PP Kabupaten Pati dengan meneliti pegawai yang telah bekerja minimal 2 tahun dan berpendidikan minimal lulusan SLTA.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain beberapa pegawai masih mempunyai budaya kurangnya tanggung jawab karena pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan. Masih adanya pegawai yang datang terlambat kerja serta tidak hadir di tempat pada saat jam piket berlangsung. Adapun pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Satpol PP Kabupaten Pati secara parsial?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Satpol PP Kabupaten Pati secara parsial?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pada Kantor Satpol PP Kabupaten Pati secara parsial?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pada Kantor Satpol PP Kabupaten Pati secara parsial?
- 1.3.5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pada

Kantor Satpol PP Kabupaten Pati secara parsial?

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Satpol PP Kabupaten Pati.

1.4.2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Satpol PP Kabupaten Pati.

1.4.3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pada Kantor Satpol PP Kabupaten Pati.

1.4.4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pada Kantor Satpol PP Kabupaten Pati.

1.4.5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pada Kantor Satpol PP Kabupaten Pati.

1.4. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai intervening.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Pati ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

- a. Hasil penelitian dapat digunakan oleh pihak Kantor Satpol PP Kabupaten Pati dalam melakukan evaluasi terhadap upaya peningkatan kualitas pegawai yang ada dalam instansi, terutama peningkatan Efektivitas Kerja pegawai.
- b. Dapat memberikan masukan atau saran bagi Kantor Satpol PP Kabupaten Pati terhadap permasalahan atau kesulitan yang dihadapi berhubungan dengan penelitian tersebut.

